

## **Arbeitszeit -Arbeitnehmerschutz und Vergütungspflicht**

von RA Thomas Niklas in ArbRB 2019, 275 (Heft 09)

### **I. Arbeitszeitschutz vs. Vergütungspflicht**

Lässt man den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff der Arbeitszeit einmal außen vor,<sup>1</sup> ist bei der Qualifikation einer bestimmten Zeitspanne als Arbeitszeit zu unterscheiden zwischen

- der Arbeitszeit im Sinn des gesetzlichen **Arbeitsschutzrechts** und
- dem **vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff**.

Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsschutzrechts führt nämlich nicht zwingend zu einer Vergütungspflicht, wie umgekehrt die Herausnahme bestimmter Zeiten aus der Arbeitszeit nicht die Vergütungspflicht ausschließen muss.<sup>2</sup>

Auch der EuGH nimmt in ständiger Rechtsprechung an, dass die Richtlinie (RL) 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie),<sup>3</sup> die den Regelungen des deutschen Arbeitszeitgesetzes zugrunde liegt, mit Ausnahme des in Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG geregelten Falls des bezahlten Jahresurlaubs keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer findet.<sup>4</sup>

#### **1. Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsschutzrechts**

Im deutschen Arbeitsschutzrecht wird der Begriff der Arbeitszeit in **§ 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG** definiert. Danach ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine wenig brauchbare **Pseudodefinition**, denn Dreh- und Angelpunkt ist letztlich die Frage, was als Arbeit zu qualifizieren ist.<sup>5</sup>

Deutlich hilfreicher ist insoweit die Begriffsdefinition nach **Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG**. Danach ist Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsschutzrechts jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

Arbeit im Sinn des Arbeitsschutzrechts ist dementsprechend **jegliche Tätigkeit**, die unabhängig von ihrer Intensität **unter Beeinträchtigung der freien Verfügung des Arbeitnehmers über die Zeiten der Nichtarbeit** erbracht wird.

Das „Gegenstück“ hierzu ist die **Ruhezeit**. Diese liegt vor, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber keinerlei Verpflichtungen unterliegt, die ihn daran hindern könnten, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen.<sup>6</sup> Arbeitszeit und Ruhezeit schließen einander also aus.

#### **2. Vergütungspflicht**

Auch in vergütungsrechtlicher Hinsicht knüpft der Arbeitszeitbegriff an die **Arbeit** an, § 611a Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB. Zur Arbeit in persönlicher Abhängigkeit gem. § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB zählt insoweit nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt.

**Beraterhinweis** Arbeit im Sinn des Vergütungsrechts ist jede Tätigkeit, die als solche der **Befriedigung eines fremden Bedürfnisses** dient.<sup>7</sup>

Anders als die Arbeitszeit nach dem Arbeitsschutzrecht ist die vergütungsrechtliche Arbeitszeit **dispositiv**. Die Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien können insoweit regeln, dass bestimmte Arbeitszeiten anders vergütet werden als die Zeit, in der tatsächlich gearbeitet wird („Vollarbeit“).

Wichtig ist, dass solche Regelungen nicht gegen **höherrangiges Recht** verstoßen; insbesondere ist auch bei Vergütung von Arbeit abseits der Vollarbeit zu beachten, dass zumindest der **gesetzliche Mindestlohn** nach dem Mindestlohngesetz gewährt wird.<sup>8</sup> Entsprechende Regelungen im Arbeitsvertrag müssen zudem den Anforderungen der §§ 305 ff. BGB genügen.<sup>9</sup>

## II. Einzelfälle

Arbeitszeit beginnt in jedem Fall spätestens mit Aufnahme der Tätigkeit und umfasst zumindest die Vollarbeit. Lässt man die Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einmal unberücksichtigt,<sup>10</sup> haben sich abseits der Vollarbeit die nachfolgenden Themenfelder als besonders problematisch erwiesen.

### 1. Wegezeiten

Wegezeiten von der Wohnung zur Arbeit und zurück sind grds. allein Sache des Arbeitnehmers und **weder Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsschutzrechts noch im Sinn des Vergütungsrechts**. Insbesondere wenn allein der Arbeitnehmer festlegt, wo er wohnt, bestimmt er, welche Wegezeiten er bis zum Arbeitsbeginn in Kauf nimmt, während der Arbeitgeber den Standort des Betriebs und eine etwaige Tourenerteilung zu Kunden bestimmt.<sup>11</sup>

Etwas anderes gilt dann, wenn der **Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen** hat. In diesem Fall gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten, weil das wirtschaftliche Ziel der Gesamttätigkeit darauf gerichtet ist, verschiedene Kunden aufzusuchen – sei es, um dort Dienstleistungen zu erbringen, sei es, um Geschäfte für den Arbeitgeber zu vermitteln oder abzuschließen.<sup>12</sup>

**Beraterhinweis** Bei Arbeitnehmern, die typischerweise ihre Arbeit außerhalb des Betriebs erbringen (Außendienstmitarbeiter, Monteure, Reisende etc.), sind **nicht nur Fahrten** zwischen den Kunden, sondern auch **zum ersten Kunden hin und vom letzten Kunden zurück Arbeitszeit**, und zwar sowohl arbeitsschutz- als auch vergütungsrechtlich.

Die Qualifizierung als Arbeitszeit bei der vorgenannten Gruppe von Arbeitnehmern gilt unabhängig davon, ob Fahrtantritt und -ende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen.<sup>13</sup> Sie gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer bei An- und Abreise ein Fahrzeug mit den für die auswärtige Tätigkeit erforderlichen Werkzeugen, Ersatzteilen oder Ähnlichem führen muss.<sup>14</sup>

### 2. Dienstreisen

Unter einer Dienstreise ist gemeinhin die Fahrt an einen Ort zu verstehen, an dem ein Dienstgeschäft zu erledigen ist.<sup>15</sup> Ob eine solche Fahrt als Arbeitszeit i.S.v. § 2 Abs. 1 ArbZG zu qualifizieren ist,<sup>16</sup> richtet sich nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG nach der Belastung der Arbeitnehmer („**Belastungstheorie**“). Danach sind Dienstreisen nur dann als Arbeitszeit zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer sie **zur Erledigung seiner Arbeitsaufgaben nutzen muss**. Entscheidend hierbei ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich zur Arbeit während der Reisezeit angewiesen hat.<sup>17</sup> Gleiches ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer ein Fahrzeug steuert.<sup>18</sup> Gibt der Arbeitgeber jedoch lediglich vor, dass für die Reise ein öffentliches Verkehrsmittel zu nutzen ist und der Arbeitnehmer die Wegezeiträume beliebig ausfüllen kann, liegt – so das BAG – keine Arbeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinn vor.<sup>19</sup>

Diese Auffassung wird man spätestens **seit der Entscheidung des EuGH vom 10.9.2015 nicht mehr**

**aufrechterhalten können.**<sup>20</sup> Es entspricht schon lange nicht mehr der Realität, dass Arbeitnehmer nicht auch auf Dienstreisen in öffentlichen Verkehrsmitteln jederzeit bei Bedarf unverzüglich die Arbeit aufnehmen müssen. Ein Blick in die Wagen der Ersten Klasse der Deutschen Bahn auf der Strecke von Köln nach Frankfurt/M. genügt für den Beweis des Gegenteils. Nach der genannten Entscheidung ist Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG, der § 2 Abs. 1 ArbZG zugrunde liegt, überdies dahingehend auszulegen, dass die Fahrzeit vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Standort des ersten und des letzten von seinem Arbeitgeber bestimmten Kunden Arbeitszeit im Sinn dieser Bestimmung ist. Diese Fahrzeiten nicht zu berücksichtigen, verfälsche – so der EuGH – den Begriff und beeinträchtige das Ziel des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer.<sup>21</sup>

**Entscheidend** ist danach der Umstand, dass der **Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und sich zu dessen Verfügung halten muss, um ggf. sofort seine Leistungen erbringen zu können.**<sup>22</sup> Genau dies ist bei Dienstreisen der Fall, denn auch wenn der Arbeitnehmer das zu nutzende öffentliche Verkehrsmittel frei wählen darf, kann er gerade nicht frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachgehen. Die konkrete Belastung spielt dabei keine Rolle.<sup>23</sup>

Die Qualifizierung einer Dienstreise als Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinn ist ebenfalls losgelöst davon zu betrachten, wie diese vergütet wird. Insoweit kann auch für Reisezeiten – wie dargelegt – eine Vergütungsregelung getroffen werden, die von der Vergütungsregelung für die Vollarbeit abweicht. Fehlt es an einer eindeutigen Regelung, wie die Reisezeit zu vergüten ist, gelten § 611a Abs. 2, § 612 BGB. Wie das BAG zuletzt im Zusammenhang mit einer Auslandsreise nochmals klargestellt hat, sind Reisezeiten insoweit regelmäßig im ausschließlichen Interesse des Arbeitgebers und damit – vorbehaltlich abweichender Vereinbarungen – in vollem Umfang zu vergüten.<sup>24</sup> Diese Feststellung spricht i.Ü. ebenfalls gegen eine Ruhezeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinn.

Die auf einer Dienstreise erbrachte **Vollarbeit „vor Ort“** ist sowohl im arbeitszeitrechtlichen als auch im vergütungsrechtlichen Sinn als **Arbeitszeit** zu qualifizieren. Hat der Arbeitnehmer zwischen der An- und Abreise bzw. der Tätigkeit am Dienort Zeit zur freien Verfügung – etwa am Abend einer zweitägigen Dienstreise – ist diese demgegenüber als **Ruhezeit** zu qualifizieren, die auch nicht vergütet werden muss. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich auch keine Arbeitsleistung erbringt.

### 3. Betriebsveranstaltungen

Die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen, wie z.B. Betriebsausflügen, Sommerfesten oder Weihnachtsfeiern ist ebenfalls als **Arbeitszeit** im Sinn des Arbeitszeitrechts zu qualifizieren, **sofern diese Veranstaltungen während der regulären Arbeitszeit stattfinden.**<sup>25</sup> Die Teilnahme ist in diesen Fällen auch vergütungspflichtig. Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht zwar nicht und kann auch nicht im Wege des Direktionsrechts angewiesen werden. Im Fall der Nichtteilnahme muss der Arbeitnehmer jedoch seine arbeitsvertraglich geschuldete Hauptleistungspflicht erbringen.

### 4. „Ständige Erreichbarkeit“

Aufgrund der modernen Kommunikationsmittel verschwimmt oftmals die Grenze zwischen Arbeits- und Ruhezeit. Ein kurzer Blick auf das Smartphone, um die aktuellsten E-Mails „zu checken“, oder eine Telefonkonferenz am Abend gehören bei vielen Arbeitnehmern zum Arbeitsalltag. Erfolgt dies **auf Veranlassung oder mit Duldung des Arbeitgebers, sind solche Tätigkeiten als Arbeitszeit zu qualifizieren**, und zwar sowohl im Hinblick auf das Arbeitszeitrecht als auch in vergütungsrechtlicher Hinsicht.

Zum Teil wird insoweit vertreten, dass hierfür eine gewisse Erheblichkeitsschwelle überschritten

werden müsse. Die kurze Beantwortung von E-Mails oder ein kurzes Telefonat würden dementsprechend auch nicht die Ruhezeit des § 5 Abs. 1 ArbZG unterbrechen.<sup>26</sup> Auch wenn dies für die Praxis durchaus wünschenswert wäre, finden sich hierzu jedoch keinerlei Anhaltspunkte in der Arbeitszeitrichtlinie oder im Arbeitszeitgesetz. Im Gegenteil: Nach der verstetigten Rechtsprechung des EuGH liegt eine Ruhezeit (nur) vor, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber keinerlei Verpflichtung unterliegt, die ihn daran hindern könnte, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen. Eine Geringfügigkeitsschwelle ist nicht ersichtlich.<sup>27</sup>

Nicht unberücksichtigt gelassen werden kann weiter der Umstand, dass kurze Tätigkeiten im Urlaub sogar dazu führen können, dass der **Urlaub nicht verbraucht** wird. Wer also auf Anweisung des Arbeitgebers oder zumindest mit seiner Duldung einmal täglich dienstliche E-Mails prüft und beantwortet, kann im Nachgang geltend machen, dass kein einziger Urlaubstag verbraucht wurde.<sup>28</sup>

Keine Arbeit im arbeitsschutz- und vergütungsrechtlichen Sinn ist die bloße Erreichbarkeit.

## 5. Fortbildungen und Mediationsverfahren

Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsschutzrechts kann auch die Teilnahme an einer Fortbildung oder an einem Mediationsverfahren sein. Voraussetzung ist, dass die Teilnahme **durch den Arbeitgeber veranlasst** wird. Dies ist nicht nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber die Teilnahme an einer konkreten Fortbildungsveranstaltung angewiesen hat, sondern auch dann, wenn sie **ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers liegt**.<sup>29</sup> Von Letzterem ist etwa auszugehen, wenn der Arbeitgeber für die vertraglich geschuldete Tätigkeit des Arbeitnehmers eine bestimmte Qualifikation voraussetzt, für deren Erhalt die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen notwendig ist.<sup>30</sup>

Zugleich ist die Teilnahme in den vorgenannten Fällen **auch vergütungspflichtig**. Wie das BAG in einer Entscheidung am 15.11.2018 festgestellt hat, umfasst die Vergütungspflicht dabei nicht nur die Teilnahme an der Fortbildung selbst, sondern auch die An- und Abreise.<sup>31</sup>

Durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag kann aber auch insoweit wiederum eine gesonderte Vergütungsregelung für diese Zeiten (An- und Abreise) getroffen werden.

## 6. Umkleidezeiten

Umkleidezeiten sind grds. nicht als Arbeitszeit zu qualifizieren. Etwas anderes kann jedoch gelten, wenn der **Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Dienstkleidung vorschreibt**. Insoweit ist wiederum zu prüfen, ob es sich bei dem An- und Ablegen dieser Dienstkleidung um eine Tätigkeit handelt, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient.<sup>32</sup> Dies ist anzunehmen, wenn die verpflichtend zu tragende Dienstkleidung **besonders auffällig** ist. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Gestaltung der Dienstkleidung in der Öffentlichkeit einem bestimmten Arbeitgeber oder einem bestimmten Berufszweig bzw. einer bestimmten Branche zugeordnet werden kann (z.B. die Kleidung von Pflegepersonal).<sup>33</sup>

An der ausschließlichen Fremdnützigkeit fehlt es, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich besonders auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen, und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebs nicht nur einem fremden Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet.<sup>34</sup>

Schreibt der Arbeitgeber das Tragen besonders auffälliger Dienstkleidung vor, ist die hierfür aufgewandte Zeit grds. vergütungspflichtig. Demgegenüber ist die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsschutzrechts anzusehen.<sup>35</sup>

### III. Fazit

Die zahlreichen aktuellen Entscheidungen zum Thema „Arbeitszeit“ zeigen, dass diesem Thema in der betrieblichen Praxis nach wie vor eine große Bedeutung zukommt. Ausgehend davon, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz auf der europäischen Arbeitszeitrichtlinie beruht, hat bei Auslegungsfragen in diesem Zusammenhang – zumindest soweit der Begriff der Arbeitszeit im Sinn des Arbeitsschutzrechts betroffen ist – regelmäßig der EuGH das letzte Wort. Die letzten Entscheidungen des EuGH haben dem Arbeitnehmerschutz insoweit einen überaus hohen Stellenwert eingeräumt.

\* Der Autor ist Partner der Sozietät Küttner Rechtsanwälte und Fachanwalt für Arbeitsrecht.

- 1 Vgl. hierzu *Fitting*, 29. Aufl. 2018, § 87 BetrVG Rz. 96.
- 2 BAG v. 17.10.2018 – 5 AZR 553/17, MDR 2019, 358 = ArbRB 2019, 35 (*Groeger*) = NZA 2019, 159, 160; BAG v. 12.12.2012 – 5 AZR 355/12, NZA 2013, 1158, 1159 = *ArbRB online*.
- 3 ABl. EU Nr. L 299/9 v. 18.11.2003, 9.
- 4 EuGH v. 21.2.2018 – C-518/15, ArbRB 2018, 99 (*Gröne*) = NZA 2018, 293, 295.
- 5 Vgl. auch *Wank* in ErfK, 19. Aufl. 2019, § 2 ArbZG Rz. 10.
- 6 EuGH v. 14.10.2010 – C-428/09, *juris*.
- 7 BAG v. 17.10.2018 – 5 AZR 553/17, MDR 2019, 358 = ArbRB 2019, 35 (*Groeger*) = NZA 2019, 159, 160; BAG v. 25.4.2018 – 5 AZR 424/17, NZA 2018, 1211, 1213 = *ArbRB online*.
- 8 BAG v. 25.4.2018 – 5 AZR 424/17, NZA 2018, 1211, 1214 = *ArbRB online*.
- 9 Vgl. BAG v. 20.4.2011 – 5 AZR 200/10, MDR 2012, 38 = ArbRB 2011, 260 (*Grimm / Strauf*) = NZA 2011, 917.
- 10 Vgl. hierzu eingehend *Karlsfeld*, ArbRB 2019, 57.
- 11 BAG v. 22.4.2009 – 5 AZR 292/08, NZA-RR 2010, 231, 233 = *ArbRB online*.
- 12 BAG v. 25.4.2018 – 5 AZR 424/17, NZA 2018, 1211, 1213 = *ArbRB online*.
- 13 BAG v. 25.4.2018 – 5 AZR 424/17, NZA 2018, 1211, 1213 = *ArbRB online*; BAG v. 22.4.2009 – 5 AZR 292/08, NZA-RR 2010, 231, 233 = *ArbRB online*.
- 14 BAG v. 25.4.2018 – 5 AZR 424/17, NZA 2018, 1211, 1213 = *ArbRB online*.
- 15 BAG v. 15.11.2018 – 6 AZR 294/17, NZA 2019, 486, 488 = *ArbRB online*; BAG v. 8.5.2018 – 9 AZR 586/17, AP TVG § 1 Tarifverträge: Klempnerhandwerk Nr. 4 = *ArbRB online*.
- 16 Hierzu eingehend auch *Salamon / Wessels*, ArbRB 2019, 19 ff.
- 17 BAG v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05, ArbRB 2007, 67 (*Marquardt*) = NZA 2007, 155, 158.
- 18 Ahnlich BayObLG v. 23.3.1992 – 3 ObOWi 18/92, NZA 1992, 811.
- 19 BAG v. 11.7.2006 – 9 AZR 519/05 ArbRB 2007, 67 (*Marquardt*) = NZA 2007, 155, 158.
- 20 EuGH v. 10.9.2015 – C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, ArbRB 2015, 291 (*Hülbach*) = NZA 2015, 1177.
- 21 EuGH v. 10.9.2015 – C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, ArbRB 2015, 291 (*Hülbach*) = NZA 2015, 1177, 1178.
- 22 EuGH v. 10.9.2015 – C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, ArbRB 2015, 291 (*Hülbach*) = NZA 2015, 1177, 1179.
- 23 So auch bereits BAG v. 23.7.1996 – 1 ABR 17/96, NZA 1997, 216, 218 = *ArbRB online*; ebenso *Preis* in ErfK, 19. Aufl. 2019, § 611a BGB Rz. 516h.
- 24 BAG v. 17.10.2018 – 5 AZR 553/17, MDR 2019, 358 = ArbRB 2019, 35 (*Groeger*) = NZA 2019, 159.
- 25 *Laber / Santon*, ArbRB 2017, 350, 351.
- 26 So etwa *Bissels / Meyer-Michaelis*, DB 2015, 2331, 2333.
- 27 *Gaul*, DB 2013, 60, 61 f.; *Legerlotz*, ArbRB 2019, 121, 122.
- 28 So auch *Gaul*, DB 2013, 60, 62.
- 29 BAG v. 20.6.1995 – 3 AZR 842/94, *ArbRB online*; vgl. auch BAG v. 15.4.2008 – 1 ABR 44/07, NZA-RR 2009, 98, 101 = *ArbRB online*.
- 30 Vgl. BAG v. 15.11.2018 – 6 AZR 294/17, NZA 2019, 486 = *ArbRB online*, wenngleich die dort wahrgenommene Fortbildung ausdrücklich angewiesen worden war.
- 31 BAG v. 15.11.2018 – 6 AZR 294/17, NZA 2019, 486, 489 = *ArbRB online*.
- 32 BAG v. 25.4.2018 – 5 AZR 245/17, ArbRB 2018, 260 (*Lunk*) = NZA 2018, 1077, 1079.
- 33 BAG v. 6.9.2017 – 5 AZR 382/16, ArbRB 2018, 36 (*Lunk*) = NZA 2018, 180, 181.
- 34 BAG v. 25.4.2018 – 5 AZR 245/17, ArbRB 2018, 260 (*Lunk*) = NZA 2018, 1077, 1079; BAG v. 6.9.2017 – 5 AZR 382/16, ArbRB 2018, 36 (*Lunk*) = NZA 2018, 180, 181.
- 35 *Preis* in ErfK, 19. Aufl. 2019, § 611a BGB Rz. 515.